



Belegschaftsinfo

Nr. 184, 24. April 2007

Information der Belegschaftsliste

für die Beschäftigten bei Bayer Wuppertal

"Integration"

Nach der großen Bekanntgabe der Pläne zur Schering-Integration ist ein wenig Ruhe eingekehrt, so scheint es. Bei den betroffenen Kolleginnen und Kollegen aus BPA, Primary Care, Pharma Europa und der Verfahrensentwicklung herrscht aber doch einige Unruhe.

Diejenigen von den ca. 160 MitarbeiterInnen, die nicht mit nach Berlin gehen wollen, befinden sich im Bewerbungsfieber. Ein Teil der KollegInnen hat schon neue Arbeitsplätze gefunden, manche befristet. Andere versuchen, die Zuversicht nicht zu verlieren, dass sie noch etwas finden. Sie hoffen, den Überblick zu behalten bei der Vielzahl von Bewerbungen, die sie absetzen. Die

Unsicherheit, ob und wann man eine Stelle findet, belastet. Zum Glück hat der Betriebsrat dem Ansinnen der Personalleitung, die Betroffenen nach und nach in den Pool zu befördern, eine Absage erteilt.

Hin und Her

Die letzten Jahre von Vorgesetzten angekündigten Umzugstermine ließen sich in den meisten Fällen überhaupt nicht halten. Umso verantwortungsloser muss ihr Verhalten bewertet werden, mit dem sie ihre MitarbeiterInnen im Dezember in Panik versetzten.

Unterdessen wird gependelt. Jede Woche, alle zwei Wochen, hin und wieder, 1-2 Tage oder die ganze Woche. Die Flieger sind voll mit Bayer-Menschen. Die Reisetätigkeit beschränkt sich nicht allein auf die genannten Bereiche. In vielen Abteilungen sollen die MitarbeiterInnen durch ihre Flexibilität dafür sorgen, dass die Integration wirklich zustande



Fortsetzung auf der nächste Seite ->

Organisationsveränderungen bei GDD

Etliche Beschäftigte werden aus dem Pool auf unbefristete volle Stellen zurückversetzt.

Am 19. April informierte Herr Dr. Wild den Betriebsrat über die Veränderungen im Bereich Global Drug Discovery (GDD).

Der Bereich **MedChem (=CWL)** mit seinem Leiter Dr. Haning wird personell aufgestockt. Die dort eingesetzten Pool-Beschäftigten, die ehemals der Abteilung angehörten, werden wieder auf feste Arbeitsplätze übernommen. Die vereinbarte Arbeitszeitverkürzung kann - wenn von den Beschäftigten gewünscht - auch sofort wieder auf die alte (Normal-)Arbeitszeit zurückgefahren werden. Darüber hinaus werden noch offene Positionen übrig bleiben, deren Besetzung mit Ausschreibungen etc. geregelt werden wird.

Der Bereich CV und Screening teilt sich zukünftig auf in die Abteilung **Lead Discovery** (Leitung Dr. Hüser) und die Abteilung **Hematology & Cardiology** (Leitung Dr. Bechem). Dem Bereich von Herrn Bechem werden auch einige Mitar-

beiter des bisherigen Bereiches PRR zugeordnet, er leitet dann ca. 70 Beschäftigte.

Das Institut PRR (produktbegleitende Forschung) wird seine Mitarbeiter in 3 neue Abteilungen aufteilen:

Dr. Nielsch leitet **Common Mechanism & Brand Support** mit ca. 25 Beschäftigten.

Herr Dr. Ziegelbauer leitet den neuen Bereich **Protein Therapeutics** mit dann ca. 38 Mitarbeiterjahren in Wuppertal und ca. 45 in Berkley. Mehrere LM-Stellen sind noch unbesetzt.

Als neue Abteilung wird eine Einheit **Onkologie** aufgebaut, der bis 2009 ca. 30 Personen in Wuppertal angehören werden. Die meisten Positionen sind noch nicht mit Namen belegt, sukzessive Ausschreibungen werden folgen.

Das bisherige Institut Target Research wird zu **Target Discovery** und behält sein Aufgabengebiet mit nun 38 Mitarbeiterjahren. Auch hier

sind noch Tarif- und LM-Stellen offen.

Der Bereich **LASW** (Dr. Bremm) wird zukünftig an die Toxikologie angegliedert sein.

Alle Veränderungen sollen zum 1. Mai 2007 beginnen.

Für die noch nicht besetzten Stellen im Tarif- und LM-Bereich werden in den nächsten Wochen Stellenausschreibungen beginnen.

Trendwende?

Der Betriebsrat hat bereits deutlich gemacht, dass neben den noch zu versorgenden Elberfelder Mitarbeitern aus den bedarfsgerechten Einsätzen auch die Berliner KollegInnen, die vor massiven Arbeitsplatzverlusten stehen, berücksichtigt werden müssen. Auch wenn wir die jetzige Stellenerweiterung natürlich begrüßen, darf dies nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Arbeitsplätze in Wuppertal noch immer drastisch reduziert sind und etliche KollegInnen ohne Perspektive und Beschäftigung sind.

kommt. Arbeitsweisen und Kulturen, Vorschriften und Systeme stoßen bzw. prallen auch manchmal aufeinander. Viel Kommunikation und guter Wille ist erforderlich, um das zu realisieren, was in den Reden des Managements als Erfolgsstory verkündet wird.

Flexibilität und Stress

Für die MitarbeiterInnen bedeutet das zusätzlichen Stress. Der Zauber, einmal nach Berlin gefahren zu sein, verfliegt schnell angesichts voller Flugzeuge, dem Aufstehen im Morgengrauen und stundenlanger Zugreisen. Auch in einem tollen Hotel schläft man oft nicht so gut wie zu Hause, und überhaupt das Zuhause, die Familie sitzt auf der anderen Seite der Republik vor dem Fernseher. Für die Firma scheint es ganz selbstverständlich, dass die Mitarbeiter ihre freie Zeit den Integrationsbemühungen opfern. Außerdem müssen oft Taxi- und Hotelkosten ausgelegt werden, als sei man ein Kreditinstitut für den eigenen Arbeitgeber.

Ohne diese Anstrengung der KollegInnen wird es kein gelungenes Zusammenwachsen geben. Daher sollte dieser Einsatz zusätzlich anerkannt werden. Die Belegschaftsliste hat dies in den Betriebsrat eingebracht.

Chemische Entwicklung

Anders ist die Situation für die KollegInnen in der VE Chemie in Wuppertal, jetzt Chemische Entwicklung CMC. Dort sollen ab Juni dieses Jahres bis zum 1. Quartal 2009 ca. 70-75 KollegInnen aus Berlin ihre Arbeit aufnehmen. In Geb. 64 und 131 werden dann die Laboratorien mit Berliner und Wuppertaler KollegInnen gemischt besetzt. Ein Teil der neuen KollegInnen soll im Technikum Geb. 80 tätig werden.

Wir glauben nicht, dass Berliner KollegInnen in der gewünschten Anzahl nach Wuppertal kommen werden. Wie die Integration umgesetzt werden soll, ohne dass größerer Schaden bei der Entwicklung entsteht, ist uns schleierhaft.

CMC-Konzept mit viel Risiko?

In Berlin wird der Bereich mit 250 Arbeitsplätzen komplett dicht ge-

macht. 40 FTEs sollen nach Vorstellung des Unternehmens ausgegliedert werden. Das verstößt nach Auffassung der Betriebsräte gegen bestehende Vereinbarungen, nach denen Arbeit zurückgeholt werden muss, um Beschäftigung zu sichern. Da wird sich zeigen, was die Regelungen tatsächlich wert sind.

Aber es geht nicht nur darum, Ausgliederung zu verhindern, sondern es muss nun endlich eine gute Lösung für die „letzten“ fünf Pool-Mitarbeiter aus dem Bereich gefunden werden. Der Betriebsrat hat gemeinsam beschlossen, dass wenn in Bereichen Personal aufgestockt wird, vorrangig die Kolleginnen, die sich seit Jahren auf dem Schleudersitz befinden, übernommen werden müssen. Das halten wir für ein wichtiges Signal an die Betroffenen.

Und in Berlin?

Der Berliner Betriebsrat hat mit der Unternehmensleitung ein Eckpunkt Papier abgeschlossen, dass betriebsbedingte Kündigungen, eine Hauptsorge der Beschäftigten, bis Mitte 2008 ausgeschlossen sind. Es wird ein Jobcenter geschaffen, eine Art Pool, das bis Ende 2009 läuft. Dorthin darf aber nur mit dem Einverständnis der Betroffenen versetzt werden. Es scheint, dass hier Bayer aus den verlorenen Arbeitsgerichtsprozessen gelernt hat. Das Unternehmen wurde ja mehrfach belehrt, dass das in der Standortsicherungsvereinbarung festgelegte Prozedere nicht mit dem Arbeitsrecht im Einklang steht.



Die einzelnen Regularien zu dem Eckpunkt Papier müssen noch ausgearbeitet werden. Dazu kommen wohl noch Absprachen zu den Einzelprojekten. Erst dann

kann man sich ein Gesamtbild über die Vereinbarungen machen. Das Gute daran ist aber jetzt schon, dass für diese Vereinbarung seitens des Berliner Betriebsrates nichts an Sozialleistungen verkauft wurde, wie

es bei Bayer der Fall war. Dies ist sicher der hartnäckigen Haltung des Betriebsrates und den Protesten der Berliner Belegschaft zu verdanken. Das Eckpunkt Papier kann unter www.belegschaftsliste.de nachgelesen werden.

Pharmazeutische Entwicklung in Leverkusen

Die KollegInnen in Leverkusen sollen erst im Mai umfassend informiert werden. Die Klinikmusterpackung soll bis Ende 2007, der Rest des gesamten Bereiches bis zum III. Quartal

2008 nach Berlin verlagert werden. Den dortigen Kollegen ist es rätselhaft, wie die gesamten Apparaturen und das Know how in diesem Zeitrahmen nach Berlin transferiert werden soll, ohne dass insgesamt ein Schaden entsteht. Ein Versuch, die ersten Wirkstoffe in Berlin verfahrensmäßig entwickeln zu lassen, ist jedenfalls grandios gescheitert – die Arbeit musste wieder zurück nach Leverkusen geholt werden.

Stand der Synergien

Vorstandsvorsitzender Wenning hat auf der Betriebsrätekonferenz Ende März den aktuellen Stand der Synergiegewinnung vorgestellt: 6100 Arbeitsplätze, verteilt auf F&E 31%, G&A (Admin) 27%, Einkauf und Produktion 18% und Marketing und Sales 24%.

Auf dieser Veranstaltung hat ein Vertreter des Berliner Betriebsrates noch einmal darauf hingewiesen, dass die Belegschaft den Abbau in Berlin mit 950 Arbeitsplätzen nicht als fair und ausgewogen empfindet.

Wir verstehen die Kollegen gut und sind ohnehin nicht der Meinung, dass man von Fairness oder Ausgewogenheit sprechen kann. Wir erleben die Situation so, dass auch diejenigen, die anscheinend nicht betroffen sind, auch unter der Situation leiden. Nicht nur wegen der Unsicherheit, sondern auch wegen der zunehmenden Arbeitsbelastung, die aus unserer Sicht die Grenze des Gesunden längst überschritten hat.



Chemie-Tarifrunde 2007

Die Entgelte in der chemischen Industrie steigen um 3,6 %. Zudem erhalten die 550.000 Beschäftigten eine Einmalzahlung von 0,7% und eine Pauschalzahlung von 70 EUR (Auszubildende 20 EUR).

Weiter haben sich IG BCE und Chemie-Arbeitgeber darauf verständigt, eine sogenannte Ausbildungsoffensive bis 2010 fortzusetzen, allerdings bleibt die Anzahl der benötigten Ausbildungsplätze noch immer weit unter Bedarf. Dieses Tarifpaket wurde am Donnerstag, den 8.3.07, in der zweiten bundesweiten Verhandlungsrunde in Lahnstein geschnürt. Insgesamt hat es eine Laufzeit von 14 Monaten. Bemessen auf 12 Monate beträgt die Erhöhung lediglich 3,1%; die freiwillige Einmalzahlung bildet keine Basis für kommende Tarifrunden.

Dazu einige Stimmen aus der Belegschaft:

Hans-Peter Großmann:



3,6% Tarifierhöhung plus 0,7% Einmalzahlung auf 14 Monate Laufzeit. Die seit Jahren antrainierte Tarifbescheidenheit wirkt...

man ist nicht unzufrieden.

Dass es den Arbeitnehmern bei weitem nicht gelingt, das Mögliche in der Tarifrunde herauszuholen, sieht man deutlich an der Einmalzahlung.

Eigentlich könnte ich mit der Kombination aus Tarif und Einmalzahlung wirklich zufrieden sein. Allerdings verdirbt mir die Situation der vielen Kollegen, die noch im Pool sind, die Stimmung. Das passt für mich alles nicht zusammen.

Sabine Steiner:

Ich sehe die Abschlüsse der IG-BCE im Ganzen, so da wäre z.B. die Tarifabsenkung im Bereich der Personalabteilung.



Im neuen „HR-Callcenter“ wurden die Tarife um bis zu 17 % abgesenkt.

In den Bereichen Lanxess / Saltigo / BTS hat es Eingriffe in den Flächentarifvertrag gegeben und die Verhandlungen zum sogenannten „Service-Tarifvertrag“ für BBS und BIS sprechen für sich.

Alles in Allem gibt es eine rasante Talfahrt bei den Tariflöhnen. Darüber täuschen auch die Rechenkünste der IG BCE, den diesjährigen Abschluss auf über 4,3

% hochzurechnen nicht wirklich hinweg.

Die Laufzeit von 14 Monaten (für den ersten Monat gibt's nur 70 EUR) schmälert die Erhöhung deutlich und Einmalzahlungen (so schön diese ja auch sein mögen) sind nun mal keine Tarifierhöhung! Aber das mag jede für sich beurteilen, besonders vor dem Hintergrund der sagenhaften Gewinne, die nicht nur Bayer zurzeit einfährt.

Christiane Bulk:



3,6% für 14 Monate, Pauschalzahlung und Einmalzahlung sind mehr als die meisten erwartet haben. Durch Abschlüsse der letzten Jahre über 14 Monate

bzw. über 13 Monate ist insgesamt aber schon 1 Jahr Tarifierhöhung eingespart worden. In Zukunft sollten die Abschlüsse wieder bei 12 Monaten liegen. Einmalzahlungen sind zwar gut, wenn sie gezahlt werden, gehen aber nicht als Basis in das Tarifentgelt ein. Eine höhere Prozentzahl wäre somit besser für Arbeitnehmer.

Jürgen Hotho:

Der diesjährige Tarifabschluss ist in meinen Augen einer, mit dem ich gut leben kann. Er hebt sich positiv von denen der letzten Jahre ab und wird mir damit ein sichtbares Zeichen in meiner Geldbörse hinterlassen. Real gesehen wird zwar wahr-



scheinlich keine Steigerung eintreten, angesichts immer noch immenser Arbeitslosenzahlen und haufenweise Billigjobs, bin ich aber zu-

frieden. Nachteilig finde ich allerdings die schon zum wiederholten Male über 12 Monate hinaus reichende Laufzeit.

Mich irritiert auch wieder die doch arg euphorische Presse der Gewerkschaft.

Vor den Kameras wird nie gesagt, dass es auch Betriebe geben wird, in denen die Einmalzahlung geringer bis gar nicht vorhanden sein wird, da muss man schon ins "Kleingedruckte" schauen. Und zu behaupten unsere "massiven" Proteste hätten die Arbeitgeber zum Einlenken gebracht, sind mir zu vollmundig. Dann hätten diese nach dem Abschluss sicher geklagt, aber da war ja absolut nichts zu hören, somit können sie damit wohl auch gut leben.



Endlich!
Die Binnenanfrage wird angekorbellt

Vielen Dank an alle, die mit Ihrer Spende das Erscheinen dieser Zeitung ermöglichen.
Unsere Konto-Nr.: 4760625,
Commerzbank Wpt., BLZ 33040001,
Kennwort:
Hochwald/Belegschaftsliste

Beschäftigungs- sicherung –

Gespräche beginnen

Arbeitsdirektor Dr. Pott erklärte es kurz: `Eine neue „Standortsicherung“ wolle er nicht. Eine Vereinbarung zur „Beschäftigungssicherung“ könne er sich vorstellen. Allerdings sei dies nicht zum Null-Tarif zu bekommen. Es werde Opfer auf beiden Seiten erfordern`.

Dr. Pott und GBR-Vorsitzender de Win haben sich auf den Beginn der Gespräche noch im April verständigt. Bayer bleibe dabei, dass das Prinzip weiterhin gelte, erst alle anderen Maßnahmen auszuschöpfen, bevor betriebsbedingte Kündigungen denkbar würden. In diesem Sinne sei er zuversichtlich, eine tragbare Regelung mit den Betriebsräten zu finden.

Eine tatsächliche Beschäftigungssicherung wird von der Belegschaftsliste begrüßt, solange sie nicht wieder eine automatische Einbahnstrasse in den Pool bedeutet. Und Vorleistungen haben die Beschäftigten in den zurückliegenden Jahren genug erbracht, so dass es keiner weiteren Geschenke an die Arbeitgeber bedarf.

Altersteilzeit und Früheruhestand

Das Unternehmen bleibt stur: derzeit sind keine Regelungen für die Jahrgänge 1952 bis 1954 möglich. Die Herren Wenning und Pott erklärten den Betriebsräten auf der Betriebsrätekonferenz Ende März, dass eine Bindung bei Vertragsabschlüssen von ATZ oder Früheruhestand der Jahrgänge 1953 oder 1954 bis in die Jahre 2016/2017 aus heutiger Sicht viel zu langfristig und nicht zu planen sei. Dem Unternehmen ist bewusst, dass eine Nutzung der Altersteilzeit für diese Jahrgänge nur bei betrieblicher Zusatzregelung möglich ist. Da das Altersteilzeitgesetz in 2009 ausläuft, muss eine ATZ auch spätestens in 2009 begonnen werden – und läuft dann bis zum möglichen Renteneintritt mit evtl. erst 63 Jahren.

Dennoch will Bayer in den nächsten Monaten über weitere Regelungen reden, die ein planbares und frühzeitiges Ausscheiden aus dem Berufsleben ermöglichen und möglichst auch die Übernahme von jüngeren Beschäftigten (aus der Ausbildung) berücksichtigt.

Bayer-Direkt-Services – Neues ist nicht besser.

Kontrolle, Stress und schlechte Bezahlung – drei gewichtige Argumente, die Bayer in seiner neuen Personalabteilungsfirma Bayer-Direkt-Services (HR-direct) beherzt umsetzt.

Dass die Bayer-Gesamtbetriebsräte mit der IG-BCE und dem Unternehmen einen

Haustarifvertrag mit drastisch abgesenkten Tarifen vereinbarte, hatten wir schon mehrfach berichtet. Die dort herrschenden Arbeitsbedingungen entschädigen für die miese Bezahlung keineswegs. Trotz Farb-

gestaltung aus den 70er Jahren in Großraumbüros macht sich keine fröhliche Stimmung breit.

Im sogenannten Front-Office, dort wo die Anrufe aus der Belegschaft

als erstes auflaufen, steht ein übergroßer Monitor, auf dem die Aktivitäten aller anwesenden Beschäftigten sofort optisch verfolgt werden.

Jeder soll sehen, welcher Mitarbeiter einen Anruf entgegen nimmt, wie lange er dafür braucht – oder ob er sich zur Kaffeepause abgemeldet

hat. Die Kontrolle soll den Beschäftigten helfen, sich besser abzustimmen, behaupten die Vorgesetzten. Doch die Statistik der Abarbeitung der eingehenden Anfragen wird zur ständigen Hitliste.

So hat neben der Farbgestaltung und den Entgelten nun auch der Umgang mit den Beschäftigten das Niveau der 70er Jahre erreicht.

Und dabei sollte doch alles besser werden.... Stimmt auch, sagt Bayer.

Die Beschäftigten sehen dies allerdings überwiegend anders.



Betriebsräte der Belegschaftsliste; V.i.S.d.P. Margot Kellermann, Friedrich-Ebert-Straße, Haan

Michael Schmidt-Kießling, Betriebsrat, Geb.54, Tel.2546

Beatrix Sassermann, PH-R EU SID, Geb.459,Tel. 4284

Siebert Hufschmidt, Betriebsrat, Geb. 54, Tel. 7543

Gabi Stallony, PH-R EU-CF (CWL), Geb. 460, Tel. 5519

Björn Reitz, PH-OP ELB QW, Geb. 11, Tel. 2765

Daniel Hillenbrand, BHC-BgE, CE, Geb.131, Tel. 7177

Cornelia Streich, PH-R EU-CF (CWL), Geb. 460, Tel. 8402

Ralf Hochwald, PH-OP ELB Betr. 7, Geb. 11, Tel. 7345

Michael Groß, PH-PD-BioAnalytik, Geb. 468, Tel. 4265

Erste Ersatzmitglieder:

Eike Gardlo, PH-R&D MST, Geb. 456, Tel. 5410

Thomas Preuss, PH-OP ELB WP TR, Geb. 90, Tel. 7683

Renate Kruk, PH-R&D PPK, Geb. 468, Tel. 4252

Die Belegschaftsliste im Internet: www.belegschaftsliste.de

Langzeitkonten

Der Tarifabschluss hat es wieder in Erinnerung gebracht: Regelungen für sogenannte Langzeitkonten sind tarifvertraglich vereinbart und können bei entsprechenden betrieblichen Absprachen auch umgesetzt werden.

Was bedeuten „Langzeitkonten“?

Die Idee ist, dass Arbeitnehmer selbst Arbeitszeit auf ein Konto „einzahlen“. Dies könnte in Form von nicht beanspruchten Urlaubstagen oder Gleitzeitguthaben erfolgen, ebenso sind Einmalzahlungen und Gehaltsbestandteile als Guthabeneinzahlung möglich.

Dabei wird eingebrachte Zeit in Geld umgerechnet und als Geldkonto geführt.

Das Langzeitkonto soll einen früheren Ausstieg aus dem Arbeitsleben in den Ruhestand ermöglichen. Der Tarifvertrag lässt auch zu, andere Verwendungen zu vereinbaren – so ist ein Zeiteinsatz für Bildungsmaßnahmen oder auch längere Freizeitnahme (Sabbaticals) denkbar.

Genauere Regelungen sind zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber zu vereinbaren. Entsprechende Verhandlungen sind bereits auf Gesamtbetriebsratsebene im Gange, Unternehmensvertreter und Ge-

samtbetriebsrat wollen in den nächsten Wochen einen Abschluss präsentieren.

Eine Diskussion mit den Beschäftigten hat hierzu bislang nicht stattgefunden. Verschiedene Regelpunkte sind nach unserer Auffassung kritisch zu betrachten.

- Was alles kann in ein solches „Langzeitkonto“ eingezahlt werden?
- Wird es einen automatischen Übergang bei Gleitzeitguthaben geben?
- Wie wird Zeit in Geld und anschließend das Geldkonto Jahre später wieder in Zeit umgerechnet?
- Wie wird das Konto gesichert und/oder verzinst?
- Was passiert mit angesammelter Zeit bei einem Arbeitgeberwechsel?
- Sollen Einmalzahlungen (VEZ, Urlaubsgeld oder Weihnachtsgeld) zukünftig in eine Langzeitkonto fließen und wer darf das entscheiden?

Wir bitten alle Vertrauensleute, die Diskussionen in ihren Bereichen zu führen und dem Betriebsrat die Meinung der KollegInnen mitzuteilen.

Aufsichtsratswahlen im Mai

Die Wahlen zu den Aufsichtsräten von BHC, BBS und BTS finden am 9. und 10. Mai statt. Die Aufsichtsräte werden in direkter Wahl von den Beschäftigten gewählt. Neu ist das Wahlverfahren. Die Wählerinnen und Wähler benötigen ihre Wahlbenachrichtigung, die in diesen Tagen zugestellt wird, oder lediglich den Werksausweis. Die Wahlbenachrichtigung wird elektronisch per Barcode mit einer Datenbankssoftware, in der die Wählerlisten hinterlegt sind, abgeglichen. Danach bekommt man wie gewohnt seine (3!) Stimmzettel und darf wählen. Dieses Prozedere soll bei allen zukünftigen Wahlen, also auch die zum Betriebsrat, zur Anwendung kommen. Briefwahl ist nach wie vor möglich. Wir werden das Wahlverfahren bei diesen Wahlen kritisch begleiten um mögliche Schwachstellen für die Zukunft ausschließen zu können.

Alle Mitarbeiter haben 3 Stimmen: Alle dürfen sowohl die Vertreter der (nicht-leitenden) Arbeitnehmer, die Gewerkschaftsvertreter und einen Vertreter für die Leitenden Angestellten wählen.

Öffnungszeiten der Wahllokale:

Werk Elberfeld, Geb. 164 :

9. und 10. Mai von 06:00 – 16:00 Uhr.

Forschungszentrum in Geb.459:

9. Mai von 08:00 – 17:00 Uhr und am

10. Mai von 08:00 – 16:00 Uhr.

Öffentliche Auszählung:

11. Mai ab 11:00 Uhr in Geb. 54 im Sitzungszimmer des Betriebsrates.

16. April 2007 – 62 Jahre Befreiung von Faschismus in Wuppertal

Am 16. April vor 62 Jahren war der Krieg auch in Wuppertal vorbei. Nicht nur für die Bevölkerung, sondern auch für tausende von Zwangsarbeiterinnen und Zwangsarbeiter, die im Krieg nach Wuppertal verschleppt wurden. Sie wurden in Industrie, Stadt, Landwirtschaft, Reichsbahn und privaten Haushalten zur Arbeit gezwungen. 4 dieser ehemaligen Zwangsarbeiter aus der Region Limburg in den Niederlanden besuchten jetzt am 16. April 2007 Wuppertal. Sie wurden 1944 in so genannten Kirchenrazzien von Wehrmacht und Fallschirmjägern festgenommen und in Viehwagens nach Wuppertal deportiert. Hier mussten sie unter anderem unter alliierter Beschuss Telefonkabel flicken oder Gleise in Stand setzen.

Den Vereinen „Spurensuche – NS-Geschichte in Wuppertal“ und „Verein zur Erforschung der sozialen Bewegung in Wuppertal“ ist es zum

zweiten Mal gelungen, den Jahrestag der Wuppertaler Befreiung mit Zeitzeugen eindrucksvoll zu gestalten. Nach dem Eintrag ins Goldene Buch der Stadt Wuppertal folgte eine bewegende Veranstaltung, in der die Zeitzeugen von ihren Erlebnissen berichteten. Eindrucksvoll waren auch die Berichte über die Hilfe, die sie von Teilen der Wuppertaler Bevölkerung erhalten hatten. In den Niederlanden wurde die Geschichte eines dieser ehemaligen Zwangsarbeiter als Jugendbuch veröffentlicht und wird dort mit ergänzenden Materialien im Schulunterricht verwendet. Die beiden Wuppertaler Geschichtsvereine planen, dieses Buch

(„Gestohlene Jugend“) mit Materialien auch in Deutschland zu veröffentlichen.

Auch Bayer gefordert

Eine Übersetzung liegt bereits vor, nur die Druckkosten in Höhe von 8.500 EUR müssen noch gesponsert werden. Dieses Buch bietet eine der wenigen Möglichkeiten, dieses

dunkle Kapitel der deutschen Geschichte auch für Jugendliche greifbar zu machen. Über Spenden würden sich die Vereine sehr freuen. Den Kontakt vermittelt gerne die Belegschaftsliste.



Ausbildung bei BHC – Wuppertal

Wie schon berichtet, hat der Betriebsrat zurzeit wenig Mitspracherechte bei der Ausbildung, da diese zu BIS gehört.

Nichts desto trotz wird im Jugend- und Bildungsausschuss des Betriebsrates regelmäßig über die Ausbildung in Wuppertal diskutiert. Das ist auch dringend nötig, da im Betriebsrat berichtet wurde, dass BIS die Ausbildung in allen Werken „konsolidieren“ möchte. Wir befürchten, dass das bedeutet, dass Ausbildungsstandorte geschlossen werden. Nach Aussage des BR-Vorsitzenden Beumann sei der Wuppertaler Ausbildungsstandort nicht in Gefahr, da „die Ausbildung wirtschaftlich gut da stehe.

Gleichwohl erreichen uns vermehrt Befürchtungen, dass die Ausbildung aus Wuppertal abgezogen werden könnte.

Das geht leider momentan zu lasten der Azubis. Auf Grund der Erkrankung eines Ausbilders wurden jetzt über mehrere Wochen täglich die Chemikanten von Wuppertal nach Uerdingen und wieder zurück gekarrt, damit ausgebildet werden konnte. Ein Zeichen?

Des Weiteren ist es schon auffällig, dass im Chemielaborantenbereich die Prüfungen im Vergleich zum Bundesdurchschnitt schlecht ausgefallen sind, es viele Beschwerden der Ausbildungslabore über mangelnde Unterstützung seitens der

Ausbildungsabteilung gibt und sich auch sonst die Kommunikation mit den Ausbildern eher schwierig gestaltet.

Die gute Ausbildung war in der Vergangenheit immer wieder ein Aushängeschild von Bayer auch hier in Wuppertal. Es ist dringend notwendig, dass dieser gute Ruf erhalten bleibt. Wir möchten alle Auszubildenden bitten, auch in Zukunft die BHC – JAV und Betriebsräte bei möglichen Problemen anzusprechen.

Die Starthilfe-Maßnahme wird in Wuppertal von 15 auf 25 Teilnehmer erweitert - dafür soll die Zahl allerdings an anderen Standorten gleichermaßen sinken.

Temperatur und Luftfeuchte am Arbeitsplatz ok?

Um sich am Arbeitsplatz wohl zu fühlen, bedarf es neben einigen anderen (wichtigen) Faktoren einer „Wohlfühltemperatur“ und einer angemessenen Luftfeuchtigkeit.

Mit den hitzigen Erfahrungen der letzten Jahre sollten sich alle Beschäftigten wie auch Vorgesetzte frühzeitig Gedanken darüber machen, wie es sich bei möglichen Außentemperaturen um und über 30 Grad Celsius nicht nur am Arbeitsplatz aushalten lässt, sondern wie dann auch noch weiter vernünftige Arbeitsergebnisse erzielt werden können.

Die **Empfehlung** von Arbeitsmedizinern ist eine **Raumtemperatur** von 20 bis 22 Grad Celsius (je nach Art der Tätigkeit), bei höheren

Außentemperaturen auch eine Raumtemperatur, die mindestens 6 Grad Celsius unter der Außentemperatur liegen soll.

Bei der relativen **Luftfeuchtigkeit** gilt als Empfehlung je nach Raumtemperatur 50 – 80 %.

Sollte schon jetzt, aber auch in der Vergangenheit die Raumtemperatur

und die Luftfeuchtigkeit wesentlich über oder unter den Empfehlungen liegen und es dafür keinen arbeitsbedingten Grund geben, sollten die Vorgesetzten, der Hausingenieur, die Ärztliche Abteilung und die Sicherheitsfachkräfte oder der Betriebsrat angesprochen werden.

Termine – Termine – Termine

25.04.2007	19.30	„Warum mobilisieren wir gegen den G8- Gipfel?“, ATTAC- Veranstaltung, Börse
01.05.2007	10.30	1. Mai Demo, von der Heydt Platz,
	12.00	DGB- Familienfest, Laurentiusplatz
	14.00	Autonome 1. Mai Demo
		ab Platz der Republik zum Schusterplatz, dort findet dann das Straßenfest statt.

